

ADÓZÁSI KÉZIKÖNYVEK

BÉRPÓTLÉKOK A MUNKA VILÁGÁBAN

 **SALDO**

Budapest, 2024

Szerzők:

dr. Báthory-Király Kata
Dedákné Németh Margit
dr. Palotay Pálma
Timkóné Kajcsarác Tünde

Sorozatszerkesztő:

Kökényesiné Pintér Ilona

ISBN 978-963-638-699-3 (*papíralapú*)

ISBN 978-963-638-702-0 (*pdf*)

ISBN 978-963-638-700-6 (*epub*)

ISBN 978-963-638-701-3 (*mobi*)

ISSN 2416-2310 (*Tanácsadói könyvek*)

ISSN 1788-0165 (*Adózási kézikönyvek*)

Kiadja a SALDO Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt.
Felelős kiadó: Sarkadi-Nagy András, a SALDO Zrt. vezérigazgatója

© A Saldo Kiadó valamennyi kiadványa szerzői jogvédelem alatt áll.
E kiadvány bármely részének sokszorosítása, bármilyen adatrendszerben való
tárolása (*papír, elektronikus stb.*) a kiadó előzetes írásbeli engedélye nélkül tilos!

TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ	5
A kiadványban használt rövidítések.....	6
I. MT. SZERINTI BÉRPÓTLÉKOK	7
1. Mt. szerinti bérpótlékokra vonatkozó szabályok.....	7
1.1 Bérpótlék fogalma, számítási módja.....	7
1.2 Vasárnapi pótlék (Mt. 140. §)	14
1.3 Munkaszüneti napi pótlék [Mt. 140. § (2)]	17
1.4 Műszakpótlék (Mt. 141. §)	20
1.5 Éjszakai pótlék (Mt. 142. §).....	22
1.6 Rendkívüli munkavégzés pótléka	24
1.7 Ügyeleti és készenléti pótlék	36
1.8 Pótlék beépítése az alapbérbe, pótlékátalány (Mt. 145. §)	40
2. Egyes foglalkoztatási típusok speciális szabályai.....	43
2.1 Egyszerűsített foglalkoztatás munkajogi szabályai és pótlékainak alakulása	43
2.2 Gépjárművezetőkre vonatkozó különös szabályok.....	50
3. Távolléti díj és a pótlékok kapcsolata.....	52
4. Komplex gyakorlati példák.....	61
4.1 Példa Tartalmaz: munkaszüneti napi pótlékot, rendkívüli munkavégzés pótlékát, munkaidőkereten felüli túlmunka pótlékát.....	61
4.2 Példa Tartalmaz: műszakpótlékot, rendkívüli munkavégzés pótlékát, vasárnapi pótlékot	63
4.3 Példa Tartalmaz: éjszakai pótlékot, munkaszüneti napi pótlékot, munkaidőkereten felüli túlmunka pótlékot.....	65
4.4. Példa Tartalmaz: munkaszüneti napi pótlékot, vasárnapi pótlékot, ügyeleti pótlékot, készenléti pótlékot, rendkívüli munkavégzés pótlékát, munkaidőkereten felüli túlmunka pótlékot.....	67
II. A KÖZSZFÉRA BÉRPÓTLÉKAI	71
1. Közalkalmazottak bérpótlékai	71
1.1 Vezetői pótlék (Kjt. 70. §).....	73
1.2 Címpótlék (Kjt. 71. §)	74
1.3 „Kockázati” pótlék (Kjt. 72. §).....	75
1.4 Idegennyelv-tudási pótlék (Kjt. 74. §).....	75
2. A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazat bérpótlékai	77
2.1 Címpótlék [Korm. rendelet 5. § (1) bekezdés].....	77
2.2 Vezetői pótlék (Korm. rendelet 14. §, 4. számú melléklet)	78
2.3 Munkahelyi pótlék [Korm. rendelet 15. § (1)–(2) bekezdés]	80
2.4 Módszertani pótlék [Korm. rendelet 15. § (3) bekezdés]	80
2.5 Speciális otthoni pótlék [Korm. rendelet 15. § (5) bekezdés].....	81
2.6 Gyógypedagógiai pótlék [Korm. rendelet 15. § (6) bekezdés]	81
2.7 Gyermek- és ifjúságvédelmi intézményi pótlék [Korm. rendelet 15. § (6b) bekezdés]	82

2.8 Különleges otthoni pótlék [Korm. rendelet 15. § (6c) bekezdés]	82
2.9 Gyermekvédelmi pótlék [Korm. rendelet 15. § (6d) bekezdés]	82
2.10 Gyermekvédelmi gyámi pótlék [Korm. rendelet 15. § (6e) bekezdés]	83
2.11 Helyettesítési pótlék [Korm. rendelet 15. § (10) bekezdés]	83
2.12 Szociális ágazati összevont pótlék (Korm. rendelet 15/A. §)	83
2.13 Bölcsődei pótlék (Korm. rendelet 15/B. §)	87
2.14 Egészségügyi kiegészítő pótlék (Korm. rendelet 15/C. §)	90
2.15 Gyvt. szerinti műszakpótlék	95
3. A közszolgálati jogviszony bérpótlékai	96
3.1 Vezetői pótlék (Kttv. 135. §, 137. §)	97
3.2 Éjszakai pótlék [Kttv. 140. § (3) bekezdés]	99
3.3 Gépjármű-vezetési pótlék [Kttv. 140. § (4) bekezdés]	100
3.4 „Kockázati” pótlék [Kttv. 140. § (5) bekezdés]	100
3.5 Idegennyelv-tudási pótlék (Kttv. 141. §)	101
3.6 Képzettségi pótlék (249/2012. Korm. rendelet 2. §)	102
4. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony bérpótlékai	103
4.1 Nemzetiségi pótlék [Vhr. 90. § (2) bekezdés]	105
4.2 Gyógypedagógiai pótlék [Vhr. 90. § (3) bekezdés]	106
4.3 Diabéteszellátási pótlék [Vhr. 90. § (4) bekezdés]	106

ELŐSZÓ

A bérszámfejtési feladatokat végzők számára elkerülhetetlen az adójogszabályokon túl a munkajogi előírások ismerete is. Ezen belül különösen fontos a bérpótlékokra vonatkozó szabályokban való tájékozottság. Bármennyire is segítik munkánkat az informatikai rendszerek, a beállítások elvégzéséhez, az adatok felviteléhez és a számfejtések ellenőrzéséhez, de a személyi jellegű költségek tervezéshez is nélkülözhetetlen, hogy ismerjük az ehhez kapcsolódó legfontosabb munkajogi előírásokat.

Kiadványunk nem tekinthető mindenre kiterjedő, a bérpótlékok teljes körét felölelő tájékoztatásnak, mivel nem foglalkozunk minden egyes, hazánkban fellelhető jogviszonnal.

Nem törekedtünk arra, hogy minden bérpótlékot ismertessünk, szándékunk arra irányult, hogy azon jogviszonyok tekintetében tekintsük át a bérpótlék elemeket, amelyek tanácsadó üzletágunk működése során az ügyfeleink részéről jellemzően felmerülnek a munkaviszony, a közalkalmazotti jogviszony (részletesen a szociális, gyermekvédelmi és gyermekjóléti ágazat), a közszolgálati jogviszony, valamint az köznevelési foglalkoztatotti jogviszony területén.

Reméljük, hogy kiadványunk hasznos segítséget nyújt majd a mindennapi feladatok elvégzése során.

Szerzők

A munkaszüneti napi munkavégzés kapcsán figyelembe kell venni azt, hogy a munkavállaló milyen munkarendben dolgozik. Bizonyos munkarendek esetében a törvényi előírás alapján nem lehet sem rendes, sem rendkívüli munkaidőben munkavégzést elrendelni munkaszüneti napon. Ilyen munkarendek:

- általános munkarend;
- többműszakos tevékenység;
- készenléti jellegű munkakör;
- kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben történő munkavégzés;
- kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó kereskedelmi tevékenység, kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint a kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatás tevékenység, illetve munkakör;
- osztott napi munkaidőt alkalmazó munkarend;
- kötetlen munkarend.

Rendkívüli munkavégzésre munkaszüneti napon csak nagyon korlátozottan kerülhet sor. Kizárólag a következő esetekben van rá mód:

- a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló esetében;
- baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetve elhárítása érdekében.

Amennyiben a munkavállaló olyan munkarendben dolgozik, ahol beosztható munkaszüneti napon munkavégzésre, akkor jogosult a munkaszüneti napi pótléokra, függetlenül attól, hogy rendes vagy rendkívüli munkavégzés keretében végzi ezen a napon a munkát. A munkaszüneti napi pótlék mértéke a munkavállaló alaphérének 100%-a. Természetesen, ha a munkavállaló rendkívüli munkavégzés keretében végez munkaszüneti napon munkát, úgy a munkaszüneti napi pótlékon felül a rendkívüli munkavégzés pótlékára is jogosult.

A munkavállaló a munkaszüneti napon történő munkavégzésére tekintettel jogosult a munkaszüneti napi pótlékra, így abban az esetben, ha beosztása szerint munkaszüneti napon nem végzett munkát, munkaszüneti napi pótlékra sem jogosult.

A munkaszüneti pótlék tekintetében fontos kérdésként merül fel, hogy a munkavállaló rendeltetése folytán az év minden napján működő munkáltatónál dolgozik (pl. benzinkút), ami folyamatosan nyitva van, akkor mi minősül munkanapnak. Egy éjjel-nappal működő benzinkút esetében folyamatos a munkavégzés, általában több műszak váltja egymást. Az Mt. 87. § (1) bekezdése alapján a munkanap a naptári nap, vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható. Ez a gyakorlatban a következőket jelenti: ha a munkavállalók beosztása 8 órás műszakokban tör-

ténik 6-14, 14-22, 22-06 óra között, akkor ebben az esetben nem a naptári nappal egyezik meg a munkanap, hanem a reggel 6 órától másnap reggel 6 óráig tartó időszakot tekintjük egy munkanapnak.

Ennek a munkaszüneti napi pótlék szempontjából van rendkívül nagy jelentősége. Ha a munkanapnak a fenti példa alapján a reggel 6 órakor kezdődő egybefüggő 24 órát tekintjük, akkor január 1-jén reggel 6:00 órakor kezdődik munkajogilag a munkaszüneti nap. Ez egyben azt is jelenti, hogy az a munkavállaló, aki december 31-én 22:00 órától január 1-jén reggel 6:00 óráig dolgozik, nem jogosult munkaszüneti napi pótlékra, azonban az a munkavállaló, aki január 1-jén 22:00 órakor áll munkába és a munkaideje január 2-án reggel 6:00 óráig tart, 8 órára jogosult a munkaszüneti napi pótlékra.

Példa:

Egy felszolgálóként, részmunkaidőben, napi 5 órában dolgozó munkavállaló havi alapbére 350 000 Ft. 2024. márciusban a jelenléti ív alapján 10 órát dolgozott rendes munkaidőben munkaszüneti napon.

A 2024. március hónapra vonatkozó munkaszüneti napi pótlékra az alábbiak szerint jogosult. Tekintettel arra, hogy nem teljes munkaidőben, hanem napi 5 órás részmunkaidőben dolgozik, a bérpótlék számítását a törvény szerinti 174 óra arányos részével kell számolni:

$$174 \times (5 / 8) = 108,75 \text{ óra}$$

$$350\,000 \text{ Ft} / 108,75 \times 100\% \times 10 = 32\,184 \text{ Ft}$$

A felszolgáló 2024. március hónapban a havi alapbérén felül 32 184 Ft munkaszüneti napi pótlékra jogosult.

Fontos megemlíteni a munkaszüneti nap kapcsán azt a szabályt, ami az órabéres és teljesítménybéres munkavállalókra vonatkozik adott hónapban a munkaszüneti nap kapcsán. A havibéres munkavállaló minden hónapban megkapja a havi bérét, függetlenül attól, hogy abban a hónapban hány munkanap volt, illetve volt-e munkaszüneti nap. Ezzel szemben az órabéres vagy teljesítménybéres munkavállaló az Mt. 146. § (3) bekezdése alapján távolléti díjra jogosult azokra a munkanapokra, amikor a munkaszüneti nap az általános munkarend szerint munkanapra esik, ezáltal a munkavállalónak csökken a teljesítendő munkaideje az adott időszakban. Munkaszüneti napon a törvény erejénél fogva mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alól az általános munkarend szerinti munkanapon. Amikor a havi díj meghatározott időszakra járó részét számoljuk ki, akkor az általános munkarend szerinti egy órára eső összeget szorozzuk meg az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával. Az általános munkarend a hétfőtől péntekig tartó időszakot jelenti, így ebbe a hétköznapra eső munkaszüneti napot is beleszámoljuk. Ezzel ellentétben a munkaidőkeret

alkalmazása során, amikor az adott időszakban kell a munkavállaló teljesítendő munkaóráinak számát kiszámolni, akkor az általános munkarend szerinti munkanapok alapján számoljuk ki a teljesítendő órák számát. Tekintettel arra, hogy a munkaszüneti napon a munkavállalónak nem kell munkát végeznie, így a munkaidőkeret alkalmazása során a teljesítendő munkaórák számításánál a munkanapra eső munkaszüneti napokat figyelmen kívül kell hagyni. Ez azonban hátrányosan érintené az órabéres és teljesítménybéres munkavállalókat mind munkaidőkeret alkalmazása, mind általános munkarend esetén, így erre az időszakra távolléti díjat kell nekik számfejtteni. Természetesen, ha beosztása szerint ezen a napon munkát végez a munkavállaló, akkor jogosult az alpbérére és a munkaszüneti napi pótlékra egyaránt (amennyiben rendkívüli munkavégzés keretében végzett munkát, a rendkívüli munkavégzés pótlékára).

1.4 Műszakpótlék (Mt. 141. §)

Az Mt. vonatkozó előírása alapján a munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizenhét és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén bérpótlék jár. Ezt nevezzük műszakpótléknak. A műszakpótlékra a munkavállaló mind rendes, mind rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetében jogosult. A műszakpótlék a munkavállaló alpbérének 30%-a.

A jogszabály magyarázatot ad arra, hogy mi minősül rendszeres változásnak: a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

Látható, hogy a műszakpótlékra való jogosultságnál két feltételnek kell teljesülnie:

- beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változzon, és
- a munkavégzés 18:00–6:00 óra közötti időtartam alatt történjen.

Ha a munkavállaló 18:00 és 6:00 óra között végez munkát, a műszakpótlékra való jogosultság megítélésénél azt kell vizsgálni, hogy a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje rendszeresen változik-e. A rendszeres változás törvényi megfogalmazása szerint az adott havi munkaidő-beosztás szerinti munkanapok összességét kell figyelembe venni (EBH 2019. M. 11.). Minden esetben az adott hónapot kell vizsgálni, hogy fennáll-e az a feltétel, hogy a munkanapok legalább egyharmadában eltér a beosztás szerinti munkaidő kezdete, továbbá a legkorábbi és a legkésőbbi munkakezdés között legalább négy óra eltérés van. Előfordulhat tehát olyan is, hogy az egyik hónapban jogosult a munkavállaló műszakpótlékra, de a másik hónapban nem, mert nem valósul meg beosztás szerinti munkanapok legalább egyharmadában a munkaidő kezdetének